

Resolución No. 003-2017

Por medio de la cual COOPEMA profiere el Manual de Buen Gobierno Corporativo

El Consejo de Administración de la Cooperativa del Magisterio del Atlántico, COOPEMA, en uso de sus atribuciones legales, estatutarias y reglamentarias y,

CONSIDERANDO:

Que mediante Carta Circular No. 005 de marzo de 2013, la Superintendencia de la Economía Solidaria puso a disposición de las entidades bajo su supervisión la Guía de Buen Gobierno, cuyo objetivo es brindarle a los asociados, directivos, administradores, órganos de control y vigilancia de las cooperativas y demás organizaciones solidarias, un instrumento de normativa interna, cuya aplicación pueda mitigar, minimizar y/o controlar los riesgos inherentes a la toma de decisiones; como también mejorar las relaciones entre los asociados, órganos de administración, vigilancia y control y usuarios de los servicios que prestan las organizaciones del sector solidario.

Atendiendo los requerimientos de la S.E.S., y con el fin de lograr la transparencia, objetividad y equidad en el trato para con los asociados, la gestión de los órganos de administración y la responsabilidad frente a los asociados y terceros que puedan resultar afectados por la actividad desplegada por la cooperativa, conforme a las normas legales y el estatuto; el Consejo de Administración decidió adoptar la mencionada guía y en consecuencia,

RESUELVE:

Proferir el Manual de Buen Gobierno Corporativo de COOPEMA, conforme al siguiente articulado:

Capítulo I

PREÁMBULO

La preparación y formulación del presente Manual de Buen Gobierno, es una iniciativa que busca promover entre los asociados, directivos y empleados de COOPEMA, la aplicación de normas de conducta acordes al alto grado de sensibilidad que representa la administración de los recursos de personas y familias, que no participan directamente de las decisiones, pero que acaban afectándolos positiva o negativamente.

En nuestra actividad diaria, se han desarrollado instrumentos de autocontrol, pero es indispensable la formalización de los mismos, que contemplen procesos adecuados para resolver los conflictos que se presentan dentro del gobierno corporativo. Es nuestro interés promover la incorporación de buenas prácticas de gobierno en esta cooperativa, como un proceso interno que debe evolucionar con el tiempo y adecuarse a las circunstancias particulares, al perfil operativo y financiero, y al entorno.

COOPEMA, es una persona jurídica organizada para realizar actividades sin ánimo de lucro, en las cuales los asociados, son sus aportantes; creada con el objeto de producir, distribuir y consumir conjunta y eficientemente, bienes y servicios para satisfacer las necesidades de sus miembros y al desarrollo de obras de servicio a la comunidad en general.

Destaca la Superintendencia de la Economía Solidaria (SES), mediante Carta Circular No. 005 de marzo de 2013, que luego de obtener la personería jurídica que permite a las cooperativas operar, dentro del marco de la Constitución y la Ley, son los administradores elegidos y los directivos designados, quienes deben valorar los riesgos inherentes a la actividad y adoptar decisiones que conlleven el desarrollo empresarial y la satisfacción de las demandas de los asociados que conforman cada cooperativa.

Según la SES, son diversas las dificultades que se presentan en el manejo de las cooperativas –no necesariamente en COOPEMA-. Entre las más relevantes se pueden destacar las siguientes:

1. Falta de conocimiento y comprensión de las obligaciones de carácter legal, roles y responsabilidades en el gobierno corporativo de los órganos de administración, control y vigilancia de las cooperativas del sector solidario;
2. Escasa participación de la base social en la administración de las cooperativas y el desconocimiento de los asociados de sus derechos y obligaciones.
3. Ausencia de un enfoque estratégico en la conducción de las cooperativas por parte de los órganos de administración;
4. Controles internos deficientes;
5. Manejo inadecuado de los conflictos de interés;
6. Falta de un enfoque de gestión por riesgos;
7. Poca o alta alternabilidad de los órganos de administración, o de quienes ejercen esas funciones en las cooperativas;
8. Inexistencia de una Misión clara que sea el propósito de todos los esfuerzos de la cooperativa.
9. Dominio de los deudores netos o de los acreedores netos, en los Consejos de Administración, y en las Juntas de Vigilancia.
10. Ausencia de manuales de procesos y procedimientos claramente establecidos.

Capítulo II

DEFINICIONES, PRINCIPIOS GENERALES Y OBJETIVOS

Artículo 1º. GOBERNABILIDAD. Para los efectos de este manual, se considera como tal, el proceso mediante el cual el Consejo de Administración guía a COOPEMA en el cumplimiento de su misión corporativa.

ARTÍCULO 2º. BUEN GOBIERNO CORPORATIVO. Ocurre cuando el Consejo de Administración provee una orientación apropiada para la Gerencia o Administración, respecto de la dirección estratégica de la institución y vigila porque sus esfuerzos se muevan en esa dirección.

Esta definición, involucra varios aspectos:

1. **La gobernabilidad es un proceso.** Esto significa que un buen gobierno corporativo en COOPEMA, no es un fin, sino un medio para obtener éxito empresarial, traducido en el cumplimiento de los objetivos de esta cooperativa.
2. **El Consejo de Administración, guía.** La responsabilidad de establecer este proceso como un mecanismo eficiente de gestión empresarial es de este órgano de dirección.
3. **Cumplimiento de la Misión corporativa.** COOPEMA tiene una misión que cumplir, para lo cual todos sus asociados aportan sus esfuerzos.

Artículo 2º. PRINCIPIOS. Para efectos de este manual, se consideran:

1. Proteger los derechos de los asociados. El marco del gobierno de COOPEMA, debe proteger los derechos de los asociados. Los dueños del capital (los asociados), deben tener sus derechos de propiedad adecuadamente protegidos, así como su derecho a votar en las elecciones para la conformación de la Asamblea General, y esta, a su vez, elegir a los órganos de administración y control. Conforme con los requisitos estatutarios, existe el derecho a elegir y ser elegidos, como miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y demás órganos de administración, vigilancia y control.
2. Trato equitativo. El marco del gobierno de COOPEMA asegura un trato equitativo para todos los asociados. Bajo el supuesto que nuestros asociados podrían ser personas que tienen poco acceso a información privilegiada o son ajenos a los conflictos de interés que se pueden presentar en el Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y demás órganos de administración, vigilancia y control, se garantiza un trato justo y equitativo, lo que incluye la reparación efectiva por la violación de sus derechos, de conformidad con lo que establecen las normas legales.
3. Comunicación y Transparencia Informativa. COOPEMA, debe asegurar que se respeten los derechos de los grupos de interés que se vinculan a la labor de la cooperativa y, especialmente, aquellos grupos que están protegidos por ley. En tal sentido, se debe contar con la posibilidad de que los afectados obtengan reparación efectiva por la violación de éstos, de conformidad con las normas legales.
4. La revelación de la información en el tiempo y la forma establecida en la Ley y los reglamentos vigentes, son fundamentales, para que se puedan llevar a la práctica algunos de los otros principios de buen gobierno. Así la calidad del voto de los asociados o los Delegados de la Asamblea General, está directamente relacionada con la información que tenga disponible, con oportunidad y confiabilidad. El trato equitativo supone que el asociado dispone de la misma información que la que dispone el Consejo de Administración, salvo aquella que se considere confidencial.
5. Hacer pública la información relevante y confiable de manera oportuna, tiene beneficios para todos los grupos de interés, especialmente la Superintendencia de la Economía Solidaria, porque puede desarrollar sus funciones de manera más eficiente. Los proveedores, acreedores, empleados, el fisco, Revisoría Fiscal, y otros grupos de interés, también se benefician del principio de transparencia de la información, lo que les permite tomar decisiones informadas de acuerdo a su interés particular. La información que pueda afectar su posición competitiva, debe utilizar el criterio de importancia relativa en tanto no conduzca a ocultar deliberadamente, información financiera, social o de gobierno corporativo, cuya omisión pueda influir en las decisiones económicas de los usuarios de la información.
6. El Consejo de Administración de COOPEMA debe establecer las directrices estratégicas, los planes de acciones principales, la política de riesgos, los presupuestos anuales y los planes de negocios; el establecimiento de los objetivos sobre los resultados, el control y seguimiento de los resultados de la cooperativa y, la supervisión de los principales gastos, adquisiciones, inversiones y enajenaciones, sin que esto implique involucrarse de manera directa en las decisiones de carácter administrativo que le competen a la Gerencia General.

Artículo 3º. OBJETIVOS. El objetivo general del presente manual, es poner a disposición de los asociados, delegados de la Asamblea General, Consejo de Administración, Comités, Gerencia y demás miembros de la planta de empleados, y órganos de control y vigilancia, un instrumento de normativa interna, cuya aplicación pueda mitigar, minimizar y/o controlar los riesgos inherentes a la toma de decisiones.

Igualmente, tiene como propósito delimitar el funcionamiento de los órganos de administración, vigilancia y control y sus interrelaciones, con el objeto de:

1. Promover, a través de las prácticas de buen gobierno, una mayor transparencia y oportunidad en la presentación y publicación de la información financiera y no financiera de COOPEMA;

2. Mejorar las relaciones entre los asociados y los órganos de administración, vigilancia y control;
3. Propender por la eficiencia, eficacia y efectividad del talento humano y de los recursos financieros, materiales, tecnológicos y ambientales, con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los asociados.

Capítulo III

EL GOBIERNO CORPORATIVO

Artículo 4º. PROPÓSITO. El Gobierno Corporativo busca la transparencia, objetividad y equidad en el trato de los asociados de la cooperativa, la gestión de los órganos de administración, y la responsabilidad frente a los asociados y terceros que puedan resultar afectados con la actividad desplegada por COOPEMA, conforme a las normas legales y el estatuto. La Gobernabilidad Corporativa responde a la voluntad autónoma de la persona jurídica, de establecer principios para ser más competitiva y dar garantías a todos los grupos de interés.

Artículo 5º. DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL. Los órganos de gobierno de COOPEMA son los siguientes:

1. Asamblea General
2. Consejo de Administración
3. Revisoría Fiscal
4. Junta de Vigilancia.
5. Gerencia
6. Comités y comisiones.

Artículo 6º. DE LOS ASOCIADOS. Los asociados tienen la condición especial de “propietarios y usuarios de los servicios”. Esta connotación, les confiere a los asociados derechos y deberes que genera la condición activa y pasiva en las prácticas de buen gobierno corporativo, tales como:

1. Derechos de los asociados

Los asociados, además de lo contemplado en las leyes y estatuto, deben estar protegidos por las normas de Gobierno Corporativo, el cual debe velar por el respeto de sus derechos y la protección de sus intereses y sus aportes.

Los asociados tendrán, sin ninguna clase de discriminación, los siguientes derechos, los cuales serán garantizados por los administradores, como por la Junta de Vigilancia.

Estos derechos se les darán a conocer en el momento en que se asocien y deberán quedar plasmados en el estatuto de la cooperativa:

- 1.1. Elegir y ser elegido para los cuadros de administración y control social.
- 1.2. Participar de los resultados económicos, beneficios y programas sociales de la cooperativa.
- 1.3. A ser capacitado regularmente acerca de los principios y valores cooperativos y sobre economía solidaria. La cooperativa, anualmente, elaborará y ejecutará un plan de capacitación que cubra todo el radio de acción institucional
- 1.4. Ser capacitado e informado sobre los requisitos para ser elegido como miembro del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Comités y comisiones. La cooperativa, anualmente, elaborará y ejecutará un plan de capacitación que cubra, en lo pertinente, tales aspectos.
- 1.5. Evaluar la gestión de los miembros del Consejo de Administración, los Comités, comisiones, Juntas de Vigilancia y el Revisoría Fiscal.
- 1.6. Participar y votar en las asambleas generales de asociados o en las asambleas de delegados. Para participar y votar en éstas últimas, se requiere ser delegado.
- 1.7. Participar en la elección de los miembros del Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia y del revisor fiscal, en cuanto se trate de Asamblea General de asociados. Cuando se trate de Asamblea General de Delegados, se requiere ser delegado para participar en las nombradas elecciones.
- 1.8. Contar con mecanismos efectivos y económicos para garantizar su participación en las asambleas generales de asociados o de delegados, según el caso. Para participar en las asambleas generales de delegados, se requiere ser delegado.
- 1.9. Ser informados plena y periódicamente sobre la situación, evolución y futuro previsible de la cooperativa en tiempo oportuno y de forma integral.

- 1.10. Contar con canales adecuados y ágiles para ejercer sus derechos.
- 1.11. Proponer asuntos para debatir en la asamblea general y para la administración de la cooperativa. Cuando se trate de participar en las asambleas generales de delegados, se requiere ser delegado.
- 1.12. Contar con una versión actualizada del estatuto.
- 1.13. Tratándose de asambleas de delegados, éstos deberán cumplir los requisitos estatutarios.

2. Deberes de los asociados

El ejercicio de los derechos está condicionado al cumplimiento de los deberes, que otorgan la autoridad moral la cual nace como consecuencia de la conducta ejemplar y mostrable, de atender debidamente los deberes como asociado de la cooperativa.

Conforme a lo anterior, es deber de los asociados de COOPEMA:

- 2.1. Adquirir conocimientos sobre los principios y valores que la rigen y actuar de conformidad con los mismos.
- 2.2. Conocer sobre los términos del estatuto social que rige a la cooperativa.
- 2.3. Cumplir las obligaciones derivadas del estatuto y demás regulaciones aplicables.
- 2.4. Aceptar y cumplir las decisiones de la Asamblea, los órganos de administración y vigilancia de la cooperativa.
- 2.5. Comportarse solidariamente en sus relaciones con la cooperativa y con los asociados de la misma, y
- 2.6. Abstenerse de efectuar actos o de incurrir en omisiones que afecten la estabilidad económica o el prestigio social de la cooperativa.
- 2.7. Abstenerse de realizar con la cooperativa, con sus órganos de administración y vigilancia, así como con la gerencia y empleados, actos que tiendan a perjudicar a la cooperativa, a los demás asociados o a terceros.
- 2.8. Abstenerse de emitir comentarios o juicios en público que puedan afectar la reputación o el funcionamiento de la cooperativa.
- 2.9. Abstenerse de utilizar mecanismos ilegales o no autorizados para obtener ventajas injustas en sus relaciones con la cooperativa.

Capítulo IV

ROLES Y RESPONSABILIDADES DE LA ASAMBLEA GENERAL

Artículo 7º. ASAMBLEA GENERAL. En COOPEMA, la Asamblea General es el órgano que representa la máxima autoridad, sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, reglamentarias o estatutarias.

La Asamblea General de Asociados o de Delegados debe conocer, entre otros, la siguiente información:

1. Situación jurídica, económica, administrativa, evolución de los negocios, estados financieros y demás informes.
2. Cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional o Plan Estratégico.
3. Hechos relevantes ocurridos después del cierre de los estados financieros, esto es, entre la fecha de cierre de los estados financieros y la fecha en que se elaboran los informes.
4. Operaciones relevantes que atañen al gerente general y consejeros de administración y junta de vigilancia.
5. Cualquier cambio de visión estratégica institucional y, especialmente, si hay variantes en la Misión de la cooperativa.
6. Información relativa a las inversiones que sean ajenas al desarrollo normal de las actividades de la cooperativa o exigidas por normas legales y donaciones realizadas, los planes de inversión y el objetivo que se espera cumplir con cada uno de ellos.
7. Evolución previsible de la cooperativa, la cual debe incluir con claridad lo relacionado con las expectativas de crecimiento o decrecimiento, las expectativas en resultados y los efectos de los principales riesgos que enfrenta la cooperativa.
8. Evolución y efectos de los riesgos relevantes: operativo, de mercado, solvencia, liquidez, crédito, tasas de interés y lavado de activos y financiación del terrorismo.
9. Hechos externos e internos relevantes sucedidos durante el ejercicio y su efecto en la situación económica, financiera y los resultados.

10. Funcionamiento y efectividad del sistema de control interno, incluido lo relacionado con el ambiente de control, la valoración de riesgos, las actividades de control, el componente de información y comunicación y el monitoreo o supervisión.
11. Operaciones activas y pasivas, contratos ejecutados y en ejecución de cuantías significativas, y compromisos con partes relacionadas.
12. Principales contingencias, tales como los derechos y obligaciones litigiosas, sean ellas eventuales o remotas.
13. Balance social, con específica información sobre ejecución e impacto de los diferentes programas sociales.
14. Balance de la gestión ambiental.
15. Sanciones, requerimientos o recomendaciones hechas por la Superintendencia de la Economía Solidaria u otra autoridad.
16. Hallazgos y recomendaciones formuladas por la revisoría fiscal y las acciones correctivas adoptadas por la cooperativa.

Artículo 8°. ATRIBUCIONES EXCLUSIVAS. Sin perjuicio de las contempladas en la ley y el estatuto, se consideran:

1. La amortización o readquisición de aportes sociales.
2. El aumento del capital mínimo no reducible o las capitalizaciones extraordinarias.
3. Las transacciones extraordinarias realizadas por el Consejo de Administración.
4. Políticas de reconocimiento a los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, de los Comités o Comisiones Especiales conformadas por directivos o asociados.
5. Donaciones.
6. Escisión, fusión, transformación y liquidación de la cooperativa.

Capítulo V

ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Artículo 9°. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. Es el órgano de administración permanente subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General. Deberá estar conformado por asociados hábiles que cumplan los requisitos establecidos en el estatuto para ser elegidos, los que deberán cumplirse en todo momento.

En todo caso en el estatuto se deben fijar requisitos rigurosos, tales como educación, capacitación en aspectos cooperativos, análisis financiero, deberes y responsabilidades de los administradores, régimen de inhabilidades e incompatibilidades y demás temas afines.

En COOPEMA el Consejo de Administración estará conformado por siete (7) asociados o delegados hábiles y el mismo número de suplentes personales, quienes deberán ser elegidos para un período de tres (3) años, sin perjuicio de que puedan ser reelegidos, siempre y cuando mantengan los requisitos y condiciones establecidos en el estatuto o removidos libremente por la magna Asamblea General, si las circunstancias lo ameritan, respetándose los derechos fundamentales a la defensa y al debido proceso.

Cuando COOPEMA atienda un registro de 4000 asociados a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, el número de consejeros a elegir será de nueve (9) principales y nueve (9) suplentes.

Los miembros del Consejo de Administración podrán recibir una retribución por la asistencia a las reuniones y demás actividades propias de su rol. Esta retribución será aprobada, única y exclusivamente, por la Asamblea General. El Consejo de Administración implementará su reglamentación.

El Consejo de Administración se reunirá, cuando menos, una vez al mes y extraordinariamente cuando sea necesario y ejercerá sus funciones durante el término establecido en el estatuto.

Artículo 10°. DEBERES. Además de lo establecido legalmente y en el Estatuto, los miembros del Consejo de Administración, deberán:

1. Dar ejemplo en la observancia de los manuales de ética corporativo, buen gobierno, de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo y demás normas internas y exigir su cumplimiento.
2. Actuar de buena fe, con juicio independiente y garantizando los derechos y el trato equitativo de los asociados.
3. Informar sobre las situaciones de conflicto de interés sobre los asuntos que les corresponda decidir y abstenerse de votar sobre ellos, dejando la correspondiente constancia.
4. Mantener una actitud prudente frente a los riesgos y adopción de principios y normas contables que garanticen transparencia en la información.
5. Garantizar la efectividad de los sistemas de revelación de información.

6. Dedicar tiempo suficiente al ejercicio de sus funciones y participar activamente en los asuntos de su competencia.
7. Fijar criterios, mecanismos e indicadores para su autoevaluación.
8. Exigir que se le informe de manera oportuna, suficiente y completa sobre los asuntos que debe conocer, de manera que sus decisiones queden suficientemente documentadas y sustentadas.
9. No manipular, difundir o utilizar en beneficio propio o ajeno, la información confidencial de uso interno a la que tengan acceso.
10. Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran en el ejercicio de sus cargos.
11. Mantener una proporción razonable o justa de gastos de directivos, respecto de los gastos de administración y de personal.

Artículo 11º. FUNCIONES. El Consejo de Administración es quien define las políticas y directrices administrativas y el representante legal o gerente general las ejecuta.

Conforme a lo expuesto, además de las contempladas en la ley y en el estatuto, el consejo deberá:

1. Diseñar y aprobar los planes y estrategias de la cooperativa.
2. Difundir los códigos de ética corporativo, buen gobierno y de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo.
3. Diseñar y aprobar las políticas para la valoración, la administración y seguimiento de los principales riesgos, las políticas laborales (ingreso, retención, capacitación, promoción y retribución), la estructura organizacional de la cooperativa y definir la escala salarial.
4. Evaluar y pronunciarse sobre los informes y comunicaciones que presente la gerencia, los diferentes comités, la revisoría fiscal, la junta de vigilancia y los asociados y adoptar las decisiones que correspondan.
5. Poner a consideración y aprobación de la Asamblea General, las reformas al Estatuto y los diferentes códigos que sean de su competencia.

Artículo 12º. OTRAS FUNCIONES. Además el Consejo de Administración, debe:

1. Definir una misión institucional.
2. Establecer los VALORES compartidos, que deban ser conocidos y respetados por todos los miembros de la cooperativa. Deben convertirse en los estándares de CONDUCTA para todos.
3. Formular una visión de futuro, ambiciosa pero realista.
4. Establecer los OBJETIVOS ESTRATÉGICOS. Son las descripciones de los resultados que la cooperativa desea alcanzar en un periodo determinado de tiempo. Para formular los objetivos estratégicos se deben considerar las demandas de los asociados y usuarios de los servicios; las demandas de los empleados, las fortalezas y debilidades, así como las oportunidades y amenazas del entorno. Deben ser:
 - 4.1. Factibles de lograrse.
 - 4.2. Deben ser cuantificables.
 - 4.3. Estimulantes.
 - 4.4. Conocidos y aceptados por todos.
 - 4.5. Consistentes con la misión y visión de futuro.
 - 4.6. Deben dar la sensación de logro.
5. Establecer las políticas y normativa interna de gestión institucional, esto es, declaraciones formales de lo que se encuentra permitido o no en el desarrollo de las operaciones de la cooperativa.
 - 5.1. Las políticas y normativa interna deben expresarse en manuales y reglamentos formalmente aprobados por el Consejo de Administración.
 - 5.2. Orientados fundamentalmente a definir el alcance y la forma de ejecutar las actividades operativas y de control de la cooperativa.
 - 5.3. Deben ser suficientemente comunicados a los ejecutores de los procesos, y su aplicación debe ser monitoreada por la Junta de Vigilancia.

- 5.4. Designar en congruencia con las facultades estatutarias, las comisiones o comités de gestión.
- 5.5. Con el propósito de cumplir disposiciones legales o regulatorias, la conformación de comités de gestión coadyuva a la transparencia, objetividad e imparcialidad de determinados procesos, y es mejor si se cuenta con el respaldo de la autoridad del Consejo de Administración. Los comités que pueden conformarse dependerán del tamaño, volumen y tipo de operaciones y del riesgo inherente en cada proceso.
6. Supervisar el desempeño gerencial de la cooperativa.
 - 6.1. La función del Consejo de Administración, o quien haga sus veces, y la de la Gerencia General son dos roles separados.
 - 6.2. El Consejo de Administración, proporciona dirección estratégica y supervisa que la Gerencia ejecute las acciones administrativas que garanticen el cumplimiento del plan.
 - 6.3. El Consejo de Administración, no debe involucrarse en las decisiones gerenciales. Los reparos o criterios que se tengan sobre su desempeño deben tratarse formalmente en el Consejo, sobre la base de informes gerenciales de resultados.
 - 6.4. Los resultados de la gestión gerencial deben evaluarse periódicamente, con un enfoque hacia el cumplimiento de metas de manera periódica, como del cumplimiento de los objetivos estratégicos acorde con la planificación.
 - 6.5. El Consejo de Administración, debe evaluar regularmente su propio desempeño, mínimo dos (2) o tres (3) veces al año, y dedicar una reunión para tratar, la eficiencia y efectividad de sus decisiones.

Artículo 13º. PROHIBICIONES. A los miembros del Consejo de Administración, les será prohibido:

1. Participar en las actividades de ejecución que correspondan al gerente y, en general, a las áreas ejecutivas de la cooperativa, así sea temporalmente por la ausencia de alguno de ellos.
2. Ser miembro del órgano de administración, empleado o asesor de otra organización de economía solidaria similar que tenga actividades que compitan con la cooperativa.
3. Estar vinculado a la cooperativa como empleado, asesor, contratista o proveedor, o en algunas de las empresas que presten servicios a la misma.
4. Obtener ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste la cooperativa.
5. Decidir sobre políticas de servicios que los beneficien ante los demás asociados.
6. Decidir sobre el reclutamiento, retiro, promoción del personal a cargo de la cooperativa, con excepción de aquellos empleados que sean nombrados por este organismo.
7. Realizar proselitismo político aprovechando cargo, posición o relaciones con la cooperativa.
8. Otorgar retribuciones extraordinarias que no se hayan definido previamente, a la gerencia y demás ejecutivos de la cooperativa.
9. Dar órdenes a empleados o al revisor fiscal de la cooperativa o solicitarles información directamente, sin consultar el conducto establecido a través de las reuniones del Consejo de Administración.
10. Los miembros del Consejo de Administración no podrán ser cónyuges, compañeros permanentes, ni tener vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil con el gerente general, o con ninguno de los demás empleados de la cooperativa, o con los gerentes o ejecutivos, o quien haga sus veces, de sociedades, corporaciones, fundaciones con las que la cooperativa tenga algún tipo de relación contractual.

Artículo 14º. POLÍTICAS DE INDEPENDENCIA FRENTE A LA GERENCIA. A efectos de reducir los riesgos de dependencia del Consejo de Administración, frente a la gerencia, sus miembros deberán cumplir las siguientes exigencias:

1. Abstenerse de recibir dotaciones, prebendas, regalos o servicios diferentes de los establecidos para los demás asociados de la cooperativa, por parte de la administración.
2. Los miembros del Consejo de Administración, no podrán ser cónyuge, compañero permanente, o tener vínculo de parentesco dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad o primero civil del gerente general ni de ninguno de los demás empleados de la cooperativa.
3. Los miembros del Consejo de Administración, no podrán ser socios o consocios, o tener negocios comunes con el gerente general, ni de ninguno de los demás ejecutivos de la cooperativa.
4. Las remuneraciones y demás emolumentos que se reconozcan a los miembros del Consejo de Administración, serán aprobadas única y exclusivamente, por la Asamblea General. El Consejo de Administración implementará su reglamentación.

Capítulo VI

ROLES Y RESPONSABILIDADES DE LA JUNTA DE VIGILANCIA

Artículo 15°. JUNTA DE VIGILANCIA. COOPEMA por obligación legal cuenta con una Junta de Vigilancia que es elegida por la Asamblea General. Su rol en el Buen Gobierno es vital, si se cumple con objetividad, entendiéndose que no es competencia o rival del Consejo de Administración, no tienen la condición de administradores, sino un complemento para garantizar el cabal cumplimiento de la Ley, de la Misión y Visión institucional, de los objetivos estratégicos y de la normativa interna vigente en lo estrictamente social.

Las funciones de la Junta de vigilancia, están relacionadas con actividades de control social, por tanto, su actividad es diferente a la que corresponde al Consejo de Administración.

De acuerdo con el Estatuto y bajo los principios de economía y eficiencia, la Junta de Vigilancia contará con un número de miembros no superior a tres principales, con sus respectivos suplentes personales.

La Junta de Vigilancia, estará integrada por los asociados hábiles que reúnan las mejores cualidades o perfiles para la función de control social que le corresponde y actuar en representación de todos los asociados y no de un grupo en particular.

Los integrantes de la Junta de Vigilancia deberán poseer conocimientos o habilidades mínimas que le permitan adelantar labores de análisis, valoración y documentación de las actividades de la organización.

Reunirán, al menos, sin perjuicio de las exigidas por los estatutos, las siguientes características:

1. Tener capacidad y aptitudes personales, conocimiento, integridad ética y destreza.
2. Conocimiento de los objetivos y actividades de la organización solidaria, de manera que pueda ejercer un efectivo control social.
3. Experiencia o conocimientos que sean apropiados y necesarios para el cumplimiento de sus responsabilidades.

Estos requisitos deberán estar acreditados al momento en que se postulen para ser elegidos. La propia Junta de Vigilancia verificará el cumplimiento de tales requisitos.

En todo caso se deben fijar requisitos rigurosos, tales como capacitación en aspectos cooperativos, análisis financiero, deberes y responsabilidades de los administradores, régimen de inhabilidades e incompatibilidades y demás temas afines

Los miembros de la Junta de Vigilancia podrán recibir una retribución por la asistencia a las reuniones, la cual deberá ser aprobada, única y exclusivamente, por la Asamblea General. El Consejo de Administración implementará su reglamentación.

En COOPEMA, la Junta de Vigilancia estará integrada por tres (3) delegados o asociados hábiles, con sus respectivos suplentes personales; elegidos por la Asamblea General para períodos de tres (3) años, sin perjuicio de que puedan ser reelegidos o removidos libremente por la magna Asamblea, si las circunstancias lo ameritan, respetándose los derechos fundamentales a la defensa y al debido proceso.

La Junta de Vigilancia sesionará ordinariamente por lo menos una vez al mes, según su propio reglamento y extraordinariamente a solicitud de su presidente, del revisor fiscal, del gerente general, del consejo de administración, de uno de los comités o por derecho propio, para fecha, hora y objetivos determinados.

Artículo 16°. DEBERES GENERALES. La Junta de Vigilancia, ejercerá estrictamente, el control social y no se referirá a asuntos que sean competencia de otras instancias de control como la revisoría fiscal y la auditoría interna, si la hubiere. El control social y sus respectivas funciones, lo desarrollará con criterios de investigación y valoración; sus observaciones o requerimientos serán debidamente documentados y estará orientado a:

1. Dar ejemplo en la observancia y velar por el cumplimiento de la ley, el estatuto, los reglamentos, los códigos de ética corporativo, buen gobierno, de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo y demás normas internas.
2. Actuar de buena fe, con juicio independiente y garantizando los derechos y trato equitativo de los asociados.
3. Informar sobre las situaciones de conflicto de intereses sobre los asuntos que les corresponda decidir y abstenerse de votar en ellos, dejando la correspondiente constancia.
4. Cumplir a cabalidad con el ejercicio de sus funciones y participar activamente en los asuntos de su competencia.
5. Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran para el ejercicio de su cargo.
6. Fijar criterios, mecanismos e indicadores para su autoevaluación.
7. Controlar los resultados sociales y procedimientos para el logro de los mismos. Es decir, la satisfacción de las necesidades económicas, sociales, culturales y ecológicas para las cuales se constituyó la cooperativa.
8. Garantizar los derechos y hacer que se cumplan las obligaciones de los asociados.
9. Conocer y tramitar las quejas en relación con la actuación de los miembros de los órganos de administración, control y vigilancia.
10. Cumplir con los principios y valores cooperativos.

Artículo 17º. FUNCIONES. Sin perjuicio de las consagradas en la ley y el estatuto, las siguientes serán las funciones de la junta de vigilancia:

1. Velar porque los actos de los órganos de administración se ajusten a las prescripciones legales, estatutarias y reglamentarias y en especial a los principios cooperativos
2. Informar a los órganos de administración, al revisor fiscal y a la Superintendencia de Economía Solidaria sobre las irregularidades que existan en el funcionamiento de la cooperativa y presentar recomendaciones sobre las medidas que en su concepto deben adoptarse.
3. Conocer los reclamos que presenten los asociados en relación con la prestación de los servicios, transmitirlos y solicitar los correctivos por el conducto regular y con la debida oportunidad.
4. Hacer llamadas de atención a los asociados cuando incumplan los deberes consagrados en la ley, el estatuto y reglamentos.
5. Solicitar la aplicación de sanciones a los asociados cuando haya lugar a ello, y velar porque el órgano competente se ajuste al procedimiento establecido para el efecto.
6. Verificar la lista de asociados hábiles e inhábiles para poder participar en las asambleas o para elegir delegados.
7. Rendir informes sobre sus actividades a la asamblea general ordinaria, y
8. Las demás que le asigne la ley o el estatuto, siempre y cuando se refieran al control social y no correspondan a funciones propias de la revisoría fiscal o auditoría interna, si la hubiere.

Artículo 18º. PROHIBICIONES. A los miembros de la Junta de Vigilancia, les es prohibido:

1. Ser miembro del órgano de administración o de control social, empleado o asesor de otra organización similar a COOPEMA, con actividades que compitan con ella.
2. Estar vinculado a la organización como empleado, asesor, contratista o proveedor, o a alguna de las personas naturales o jurídicas que les presten estos servicios.
3. Obtener ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste la organización.
4. Realizar proselitismo político aprovechando su posición.
5. Dar órdenes a empleados, al revisor fiscal de la organización o solicitarles información directamente, sin consultar el conducto establecido para los efectos por el Consejo de Administración o del órgano que haga sus veces.
6. Los miembros de la Junta de Vigilancia o quien haga sus veces no podrán ser cónyuges, compañeros permanentes, o tener vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil con el gerente general, ni con ninguno de los demás empleados de la cooperativa, o quien haga sus veces en las sociedades, corporaciones, fundaciones y asociaciones con las que la cooperativa tenga algún tipo de relación contractual.

Artículo 19º. POLÍTICAS DE INDEPENDENCIA. A efectos de reducir los riesgos de dependencia de la Junta de Vigilancia, frente al Consejo de Administración y a la gerencia general, sus miembros deberán cumplir las siguientes exigencias:

1. Abstenerse de recibir dotaciones, prebendas, regalos o servicios diferentes de los establecidos para los demás asociados, por parte de la administración.
2. Los miembros de la Junta de Vigilancia no podrán ser parientes en segundo grado de consanguinidad o afinidad o primero civil del gerente general, de los miembros del Consejo de Administración, ni de ninguno de los demás empleados de la cooperativa.
3. Los miembros de la junta de vigilancia no podrán ser socios o consocios, o tener negocios comunes con el gerente general, ni con ninguno de los demás ejecutivos de la organización.
4. Las remuneraciones y demás emolumentos que se reconozcan a los miembros de la Junta de Vigilancia deberán ser aprobadas, de manera indelegable, por la asamblea general. El Consejo de Administración implementará su reglamentación.

Capítulo VII

ROLES Y RESPONSABILIDADES DE LOS COMITÉS ESPECIALES

Artículo 20º. COMITÉS ESPECIALES. Son órganos auxiliares de la administración de carácter técnico, subordinados a las directrices y políticas que determine el Consejo de Administración de la cooperativa. Son de origen legal, estatutario y/o reglamentario y deberán estar conformados por asociados hábiles que cumplan los requisitos establecidos en la norma que los crea, los que deberán cumplirse en todo momento.

En todo caso en el estatuto o reglamentos se deben fijar requisitos rigurosos, tales como educación, capacitación en aspectos cooperativos, análisis financiero, deberes y responsabilidades de los administradores, régimen de inhabilidades e incompatibilidades y demás temas afines.

Los miembros de los Comités Especiales podrán recibir una retribución por la asistencia a las reuniones y demás actividades propias de su rol. Esta retribución será aprobada, única y exclusivamente, por el Consejo de Administración.

En la actualidad la cooperativa cuenta con los siguientes Comités Especiales:

1. Comité de Educación.
2. Comité de Crédito.
3. Comité de Evaluación de Cartera.
4. Comité de Apelaciones.

Los Comités Especiales se reunirán conforme a su reglamentación particular. Tendrán el número de miembros que la propia reglamentación determine, y que asegure el cumplimiento de los fines propuestos con control de gastos, eficacia y eficiencia. Sus miembros ejercerán las funciones durante el término señalado en la reglamentación, sin perjuicio que sea de libre designación y remoción por parte del Consejo de Administración.

Artículo 21º. DEBERES. Además de lo establecido legalmente, en el estatuto o en el reglamento, los miembros de los Comités Especiales, deberán:

1. Dar ejemplo en la observancia de los manuales de ética corporativo, buen gobierno, de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo y demás normas internas y exigir su cumplimiento.
2. Actuar de buena fe, con juicio independiente y garantizando los derechos y el trato equitativo de los asociados.
3. Informar sobre las situaciones de conflicto de intereses sobre los asuntos que les corresponda decidir y abstenerse de votar sobre ellos, dejando la correspondiente constancia.
4. Mantener una actitud prudente frente a los riesgos y adopción de principios y normas contables que garanticen transparencia en la información.
5. Garantizar la efectividad de los sistemas de revelación de información.
6. Dedicar tiempo suficiente al ejercicio de sus funciones y participar activamente en los asuntos de su competencia.
7. Fijar criterios, mecanismos e indicadores para su autoevaluación.
8. Exigir que se le informe de manera oportuna, suficiente y completa sobre los asuntos que debe conocer, de manera que sus decisiones queden suficientemente documentadas y sustentadas.
9. No manipular, difundir o utilizar en beneficio propio o ajeno, la información confidencial de uso interno a la que tengan acceso.
10. Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 22º. FUNCIONES. Los Comités Especiales están definidos como auxiliares de la administración de la cooperativa, subordinados a la política que determine el Consejo de Administración.

Conforme a lo expuesto, además de las contempladas en la ley, en el estatuto y los reglamentos, los Comités Especiales deberán:

1. Diseñar su propio plan de trabajo, dentro del marco de su competencia.
2. Contribuir a la difusión de los códigos de ética corporativo, buen gobierno y de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo.
3. Evaluar y pronunciarse sobre los informes y comunicaciones que les presenten la gerencia o sus delegados, la revisoría fiscal, la Junta de Vigilancia y los asociados y adoptar las decisiones que correspondan
4. Informar permanentemente al Consejo de Administración sobre sus acciones.
5. Poner a consideración y aprobación del Consejo de Administración, las reformas al estatuto y los reglamentos que sean de su competencia.

Artículo 23º. PROHIBICIONES. A los miembros de los Comités Especiales, les es prohibido:

1. Participar en las actividades que correspondan al Consejo de Administración, salvo las que se les delegue.

2. Participar en las actividades de ejecución que correspondan al gerente y, en general, a las áreas ejecutivas de la cooperativa, así sea temporalmente por la ausencia de alguno de ellos.
3. Ser miembro del órgano de administración, empleado o asesor de otra organización de economía solidaria similar que tenga actividades que compitan con la cooperativa.
4. Estar vinculado a la cooperativa como empleado, asesor, contratista o proveedor, o en algunas de las empresas que presten servicios a la misma.
5. Obtener ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste la cooperativa.
6. Decidir sobre políticas de servicios que los beneficien ante los demás asociados.
7. Realizar proselitismo político aprovechando cargo, posición o relaciones con la cooperativa.
8. Dar órdenes a empleados o al revisor fiscal de la cooperativa o solicitarles información directamente, sin consultar el conducto establecido por el Consejo de administración.
9. Los miembros de los Comités Especiales no podrán ser cónyuges, compañeros permanentes, ni tener vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil con el gerente general, o con ninguno de los demás empleados de la cooperativa.

Capítulo VIII

ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL GERENTE GENERAL

Artículo 24°. EL GERENTE GENERAL. El gerente general es nombrado por el Consejo de Administración para un período laboral indefinido, y para su designación se exigirán los siguientes requisitos:

- 24.1. Condiciones de honorabilidad y corrección particularmente en el manejo de fondos y bienes de entidades de derecho privado y/o público.
- 24.2. Condiciones de aptitud e idoneidad, singularmente en los aspectos relacionados con el ámbito social y económico del sector solidario.
- 24.3. No tener antecedentes penales ni policivos, ni haber sido condenado por la justicia penal ni administrativa.
- 24.4. Acreditar al momento de la posesión como mínimo doscientas (200) horas en administración cooperativa, cuarenta (40) horas en cooperativismo básico y conocimientos en educación financiera, social, administrativa, laboral y en cooperativismo.
- 24.5. Haber tenido vinculación con el movimiento cooperativo y/o empresas de utilidad pública o privada y de interés social.
- 24.6. No incurrir, en ningún caso, en incompatibilidad prevista por la ley, el estatuto, los reglamentos internos y los principios universales del cooperativismo

Se debe tener en cuenta y nombrar o designar un profesional universitario titulado con experiencia en las áreas anteriormente descritas.

Su responsabilidad es ejecutar las políticas y directrices de la Asamblea General, del Consejo de Administración y conducir la organización en la parte administrativa y operativa, con el propósito de cumplir con los objetivos estratégicos de la misma.

Artículo 25°. CALIDAD E IDONEIDAD. El gerente general es el principal ejecutivo de la cooperativa. El Consejo de Administración deberá asegurarse que sea idóneo para administrar la cooperativa desde los puntos de vista ético, profesional y social, para lo cual debe cumplir con los siguientes requisitos, además de los establecidos en el estatuto:

1. Conocedor de los deberes y responsabilidades de los administradores, régimen de inhabilidades e incompatibilidades, prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo.
2. No haber sido despedido de otra organización por conductas que, en opinión del Consejo de Administración, puedan afectar a la organización, a los asociados o a terceros
3. En todo caso, deberá mantener una conducta ejemplar frente a la sociedad.

Artículo 26°. NOMBRAMIENTO. Corresponderá, de manera exclusiva e indelegable, al Consejo de Administración, el cual se hará previa consideración de, al menos, una terna de candidatos que cumplan tales requisitos.

Artículo 27°. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES. Además de las consagradas en la ley y el estatuto, se consideran:

1. El gerente general no podrá tener vínculos con la cooperativa como asesor, contratista o proveedor, o en alguna de las empresas o personas que presten estos servicios a la cooperativa o con las empresas del mismo grupo o de las sociedades, corporaciones, fundaciones y asociaciones con las que tenga algún tipo de relación contractual.

2. Los cónyuges, compañeros permanentes, y quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil del gerente general de la cooperativa no podrán celebrar contratos con la misma.
3. No ser o haber sido cónyuge, compañero(a) permanente, o poseer vínculo familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil, dentro del año inmediatamente anterior a su postulación, respecto de los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Revisor Fiscal y demás empleados.
4. En ningún caso el gerente general podrá ser simultáneamente ejecutivo, miembro de Consejo de Administración u órgano que haga sus veces, de Juntas de Vigilancia u órgano que haga sus veces, asesor o empleado de otras organizaciones solidarias con las que sean competidoras.

Artículo 28°. DEBERES Y OBLIGACIONES. En adición a lo establecido en las normas relacionadas con los deberes y responsabilidades de los administradores y en el estatuto, el gerente general, deberá:

1. Diseñar, implementar y velar por la efectividad del sistema de control interno y del sistema de gestión de riesgos de la cooperativa.
2. Diseñar y someter a aprobación del Consejo de Administración los planes, manuales y reglamentos de su competencia y velar por su efectiva aplicación.
3. Conocer, decidir, responder e informar en todas las reuniones del Consejo de Administración, al menos lo siguiente:
 - 3.1. El estado de cumplimiento de los planes, estrategias, metas y presupuestos.
 - 3.2. La situación financiera y el desempeño (estado de resultados) de la organización solidaria.
 - 3.3. El estado actual de la valoración de los principales riesgos que enfrenta la organización solidaria, junto con los reportes que en tal sentido sean necesarios.
 - 3.4. El estado del sistema de control interno, en sus diferentes componentes.
 - 3.5. El estado del cumplimiento de las normas y regulaciones aplicables.
 - 3.6. El estado actual, así como la evolución de las principales contingencias a favor o en contra de la cooperativa.
 - 3.7. Las comunicaciones y quejas recibidas y que, por su relevancia, deban ser conocidas por el Consejo de Administración. En este caso, corresponderá definir al Consejo de Administración, los asuntos que considere relevantes.
4. Adoptar y poner en práctica políticas prudentes y transparentes en materia de riesgos y en la observancia de normas contables.
5. Contratar y mantener personal competente.
6. Informar al Consejo de Administración, sobre situaciones de conflicto de intereses en los asuntos que le corresponda decidir.
7. Poner a consideración del Consejo de Administración, los temas o asuntos en los que se requiera su aprobación.
8. Dar a conocer al Consejo de Administración, los informes y requerimientos formulados por la revisoría fiscal y las autoridades de supervisión, fiscalización, apoyo y control, cuando sea pertinente.
9. Cumplir las instrucciones, requerimientos u órdenes que señalen los órganos de control, supervisión o fiscalización.

Artículo 29°. OBLIGACIÓN DE INFORMACIÓN. El gerente general y su equipo de trabajo, deben procurar que los miembros del Consejo de Administración y de la Junta de vigilancia reciban información oportuna, clara, precisa y comprensible.

Artículo 30°. PROHIBICIONES. Además de las prohibiciones legalmente establecidas para los administradores, el Gerente general no podrá:

1. Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la organización solidaria, salvo autorización expresa del Consejo de Administración.
2. Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses.
3. Utilizar indebidamente o divulgar información sujeta a reserva.
4. Realizar proselitismo político aprovechando su cargo, posición o relaciones con la organización solidaria.
5. Otorgar, sin la debida autorización, retribuciones extraordinarias a los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y empleados de la cooperativa.
6. Ordenar, permitir o realizar algún tipo de falsedad o alteración a los estados financieros, en sus notas o en cualquier otra información.

Artículo 31°. INFORMACIÓN GERENCIAL. La Gerencia informará mensualmente, al menos, al Consejo de Administración sobre su gestión y resultados. La información que se entrega deberá, al menos, reunir las siguientes características:

1. Establecer un formato gerencial, que incluya gráficos, con información sobre lo siguiente:
 - 1.1. Cumplimiento de metas estratégicas.
 - 1.2. Evolución y calidad de sus principales activos y pasivos.
 - 1.3. Productividad y rotación del personal.
 - 1.4. Ejecución presupuestal.
 - 1.5. Estructura de costos, cuando las circunstancias lo requieran
 - 1.6. Incremento o retiro de asociados.
2. Adicionalmente se incorporará de acuerdo con las circunstancias, aspectos como:
 - 2.1. Seguimiento de las decisiones y recomendaciones del Consejo de Administración, Junta de vigilancia, y revisoría fiscal o informes de inspección del ente de supervisión.
 - 2.2. Análisis de contexto externo, legislación, competencia, especialmente si existen cambios.
3. Decisiones críticas adoptadas por la gerencia.
4. Oportunidades de negocios.
5. Demandas de asociados y usuarios identificadas.
6. Conclusión del análisis institucional.

Artículo 32°. OPORTUNIDAD DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL. La información gerencial es oportuna, si:

Los estados financieros, deben estar dispuestos para conocimiento del Consejo de Administración dentro de los veinte (20) días de cada mes, con respecto al mes anterior.

Artículo 33°. LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. El Gerente general, dentro de sus atribuciones, tiene la facultad de organizar su equipo de trabajo, someter a consideración y aprobación del Consejo de Administración la estructura organizacional, cuando sea necesario. En este contexto de acuerdo al tamaño de la organización y volumen de operaciones le corresponde proponer la normativa interna para la gestión del talento humano.

A efecto de evitar el conflicto de intereses en la designación, contratación y desempeño del personal, debe dotarse de instrumentos técnicos, que conlleven el involucramiento del mejor personal disponible en el entorno, que cumpla con las especificaciones requeridas para el logro de los objetivos estratégicos; para ello propondrá y obtendrá la aprobación de los siguientes instrumentos normativos:

1. Manual de funciones.
2. Proceso de selección de persona.
3. Escala salarial.
4. Proceso de evaluación del desempeño, basado en el cumplimiento de objetivos.
5. Plan de capacitación.
6. Reglamento interno de trabajo

Una vez en vigencia esta normativa, la aplicación le corresponde a la Gerencia al igual que su evaluación al Consejo de Administración.

Parágrafo. Las demás decisiones gerenciales, relacionadas con el funcionamiento y operatividad de la cooperativa, se ciñen a las políticas y normativa aprobada por el Consejo de Administración y su cumplimiento forma parte del informe gerencial.

Capítulo IX

DEL REVISOR FISCAL

Artículo 34°. REQUISITOS Y CALIDADES PARA SU ELECCIÓN. La Cooperativa tendrá un revisor fiscal con su suplente, de libre nombramiento y remoción por parte de la asamblea general, para períodos de tres (3) años. Deberá ser Contador Público con matrícula

vigente y no podrá, en ningún caso ser asociado de COOPEMA, preferiblemente con experiencia de por lo menos dos (2) años en empresas cooperativas. En beneficio del buen gobierno, los revisores fiscales que se elijan deben cumplir, además de los establecidos en el estatuto, los siguientes requisitos:

1. Además del título profesional en contaduría pública, debidamente registrado en la Junta Central de Contadores, preferiblemente, sin ser obligatorio, acreditará formación académica en el campo de la revisoría fiscal; la cual podrá homologarse con 5 años de experiencia como revisor fiscal en cualquier tipo de organizaciones, así como experiencia mínima de dos (2) años como revisor fiscal en organizaciones del sector solidario, tanto para el principal como para el suplente.
2. Acreditar experiencia o conocimientos en temas relacionados con la naturaleza jurídica del sector de la economía solidaria.
3. Comportamiento ético en el ejercicio de sus actividades personales, laborales, profesionales y en la atención de sus obligaciones comerciales y/o financieras.
4. Que no haya sido sancionado penal, disciplinaria, fiscal o administrativamente en ejercicio de su actividad profesional dentro de los 5 años anteriores a su postulación.
5. No haber sido asociado, administrador, empleado, asesor o proveedor de servicios de la cooperativa, en el año inmediatamente anterior a su postulación.
6. No estar ligado entre sí con los miembros del Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia, gerente general y demás empleados dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
7. No estar incurso en las inhabilidades e incompatibilidades señaladas para los órganos de administración y de control social.

Artículo 35°. MECANISMOS PARA SU ELECCIÓN. Con antelación a la fecha fijada para la realización de la asamblea en donde se elegirá el Revisor Fiscal, la organización tendrá a disposición de los interesados la siguiente información:

1. Estados financieros de propósito general más recientes y su dictamen si lo hubiere.
2. Informe en el cual se describa la organización solidaria, su naturaleza, estructura, control, actividades principales, tamaño de sus operaciones, ciudades en las cuales preste servicios, número de asociados y de empleados.
3. Las condiciones y requisitos mínimos a los cuales deba sujetarse la propuesta con el fin de garantizar que todas las que se presenten sean comparables. Por ejemplo, horas de trabajo, infraestructura, número de personas que harán parte de equipo de trabajo, etcétera.

Otros mecanismos, son:

1. La selección se hará recibiendo las propuestas por escrito, presentadas a la gerencia general.
2. Las propuestas se recibirán con antelación no inferior a diez (10) días hábiles a la fecha fijada para la elección. Cuando se indique la posibilidad de contar con empleados pagados por la organización, el costo de ellos debe incluirse como parte del costo de la propuesta, para el caso en el proponente sea una persona jurídica.

Artículo 36°. OBLIGACIONES DE LA COOPERATIVA CON LA REVISORÍA FISCAL. El Consejo de Administración y el gerente general se comprometen, en aras de garantizar un gobierno transparente, frente a la revisoría fiscal a lo siguiente:

1. Permitirle examinar, sin restricción alguna, las operaciones y sus resultados, los bienes, derechos, obligaciones y documentos de la cooperativa.
2. Dar y ordenar que se le de oportuna y suficiente respuesta a las solicitudes de información que ésta requiera para el cumplimiento de sus funciones.
3. Permitirle y apoyarle, para rendir los informes que le corresponden, en la convocatoria de los órganos de la cooperativa o, si es el caso, hacer incluir en el orden del día la consideración de los mismos.
4. Informarle sobre las convocatorias que se cursen con motivo de las reuniones de los organismos de administración y control, para que pueda asistir a ellas, sin que para ello deba ser expresamente invitado, donde podrá intervenir con voz pero sin voto.
5. Permitirle informar libremente, y sin ninguna presión, sobre los asuntos que puedan afectar el desenvolvimiento de la cooperativa.
6. Informarle de manera oportuna y suficiente, sin restricción alguna de cualquier suceso, proyecto o decisión, que pueda alterar significativamente el funcionamiento de la cooperativa.
7. Informarle, antes que a cualquier otra persona, de todo reparo o censura que se quiera formular respecto de su labor.
8. Informarle, en el día hábil inmediatamente siguiente a aquél en el cual éstos fueren notificados, de cualquier información que deba ser dictaminada por la revisoría fiscal.

9. Disponer de los recursos y remuneración adecuados y oportunos, de conformidad con las características de la cooperativa y lo aprobado por la Asamblea General.

Capítulo X

ACUERDO SOBRE LA MISIÓN INSTITUCIONAL

Artículo 37º. EL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO. Con el paso del tiempo, la misión institucional y la dimensión de su importancia se pierden, las decisiones que se adoptan en los órganos de gobierno se apartan o, al menos, no guardan directa relación con la misma, lo que vuelve necesario, para mantener el enfoque, revisar periódicamente el acuerdo social por el cual se conformó la organización.

Por lo anterior, es importante que el Consejo de Administración elabore un Plan Estratégico de Desarrollo con una vigencia entre 3 y 5 años, con la participación de los principales directivos de la organización. Este proceso es fundamental para establecer, en consenso, el compromiso colectivo de dirigir todos los esfuerzos individuales hacia un mismo propósito.

El proceso de planificación estratégica, indistintamente de la metodología que se aplique, conlleva a la determinación de, al menos, los siguientes aspectos:

1. Revisión de la Misión Institucional;
2. Determinar como quiere que sea la organización al cabo del tiempo por el que se realiza la planificación estratégica. Visión;
3. Revisión y reformulación, si es el caso, de los valores institucionales;
4. Identificación de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, como producto del análisis interno y del entorno;
5. Identificación de las demandas internas o clientes internos, esto es, asociados, directivos y empleados;
6. Identificación de las demandas externas, esto es, usuarios, autoridades, clientes, comunidad, y
7. Establecimiento de los objetivos estratégicos, esto es, propósitos y metas cuantificables.

Artículo 31º. EL PLAN DE ACCIÓN. A partir del Plan Estratégico de Desarrollo, le corresponde a la gerencia la elaboración, para aprobación del Consejo de Administración, de planes de acción en periodos de tiempo más cortos (plan anual), que impliquen, la designación de los responsables de la ejecución, metas de cumplimiento, productos; así, como el presupuesto de los recursos que requieran para la implementación de dichos planes.

Para mantener activo el Buen Gobierno, no se debe perder de vista la razón de ser de la cooperativa y su visión estratégica, a fin de resolver las brechas que se identifiquen entre lo que pretende ser y lo que se es.

La gerencia, antes de culminar un periodo anual, propondrá el plan de acción y el presupuesto o plan financiero para el siguiente año.

Capítulo XI

GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS

Artículo 38º. POLÍTICA. Es política de la cooperativa que quienes conformen los órganos de administración y vigilancia y diferentes comités especiales, sean previamente informados de los temas que van a tratarse en sus reuniones, de ser necesario y cuando las circunstancias lo requieran hacerles llegar los soportes requeridos.

1. **TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN.** La información recibida de la gerencia y demás responsables debe ser íntegra y confiable. De detectarse una desviación en ese sentido, corresponde adoptar decisiones severas para que no se repita.
2. **FRECUENCIA Y DURACIÓN DE LAS REUNIONES.** Con base en los reglamentos internos particulares de cada órgano o comité se establecerá el número y la frecuencia de las reuniones, así como un límite para su duración.
3. **PARTICIPACIÓN DE LA JUNTA DE VIGILANCIA.** La Junta de Vigilancia, solo podrá asistir a las reuniones del Consejo de Administración y de los Comités Especiales, siempre que medie invitación de éste, y no por derecho propio.
4. **PRESENCIA DE LOS SUPLENTE EN LAS REUNIONES.** La suplencia es la capacidad institucional para resolver la probabilidad de la ausencia de uno o más miembros principales a las reuniones. Dado el crecimiento y desarrollo que ha alcanzado la cooperativa en los últimos años, la distribución geográfica de los asociados y el nivel de representatividad, será del libre arbitrio de los presidentes de cada órgano de administración, control y vigilancia, la invitación a las reuniones. No hay derecho propio.
5. **TRÁMITE DE LA CORRESPONDENCIA.** Es común que los asociados, empleados, proveedores, entidades de vigilancia y control y la comunidad, cursen comunicaciones a la cooperativa. Para no involucrarse en decisiones operativas se debe establecer una política que defina los asuntos o peticiones que deben resolverse directamente en la Gerencia. Únicamente asuntos de mayor relevancia deben resolverse en el Consejo de Administración. Esto facilita el desarrollo de las reuniones y optimiza el tiempo de los debates.

Parágrafo. En igual sentido la Junta de Vigilancia y los diferentes comités, atenderán los asuntos y peticiones propios de su competencia.

6. **ACTAS.** Cada órgano o comité tendrá un secretario, quien tiene la responsabilidad de llevar las actas y que éstas sean completas, que contengan de manera ordenada las decisiones tomadas. Las mismas contendrán una descripción sucinta del desarrollo de la reunión, preferiblemente de las decisiones con los nombres a favor, en contra y las abstenciones.
7. **ASUNTOS A TRATAR EN REUNIONES ORDINARIAS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.** Se tendrá en cuenta:
 - 7.1. Conocimiento y discusión sobre el desempeño operativo y financiero. Insumos: los estados financieros, formato de información gerencial, cumplimiento de metas, presupuesto y objetivos estratégicos. En caso que de la discusión surjan propuestas o necesidades de cambios a políticas o normativas internas (condiciones de productos, tasas de interés, reducción a gastos previstos) serán discutidas y resueltas como parte de este punto, aunque no hayan sido consideradas de manera específica en el orden del día.
 - 7.2. Conocimiento y discusión de los temas específicos del mes, según plan anual de reuniones que debe establecerse por parte del Consejo de Administración. En el evento en que surjan temas adicionales a lo establecido en el orden del día, deberán ser tratados y evacuados en dicha reunión.
8. **PARTICIPACIÓN DE LA GERENCIA Y DEL EQUIPO GERENCIAL.** Se tendrá en cuenta:
 - 8.1. El Consejo de Administración decide sobre la participación de la Gerencia General en las reuniones ordinarias y extraordinarias, con derecho a voz y sin voto. La Gerencia General no participará en las discusiones y resoluciones relacionadas con sus condiciones laborales y en casos de conflictos de intereses (solicitud de crédito, sanciones, proveedores, entre otros) con vinculados a la misma.
 - 8.2. El Consejo de Administración, promoverá la participación de otros miembros del equipo gerencial. El miembro del equipo gerencial invitado preparará una presentación del desempeño de su área/departamento, así como su estrategia de corto y mediano plazo.

Capítulo XII

EL CÓDIGO DE CONDUCTA

Artículo 39º. POLÍTICA. Los objetivos de la cooperativa y la manera como se logren, están basados en preferencias, juicios de valor y estilos administrativos. Tales preferencias y juicios de valor trasladados a estándares de conducta, reflejan la integridad de los administradores y su compromiso con los valores éticos.

El código de conducta debe formar parte de la cultura organizacional, tiene como propósito establecer normas que oriente el comportamiento ético de todos los integrantes de la organización, Asamblea General, Directivos, asociados y empleados en su desempeño diario, en las relaciones e interrelaciones entre Directivos, administradores, asociados y empleados, actuaciones con los asociados, clientes, proveedores, competidores y la comunidad.

Previa a la elaboración y puesta en marcha del Manual de Ética y Conducta, debe adelantarse un proceso de sensibilización y consenso, el cual implica la estimulación permanente de vivir conforme a los valores establecidos por la organización y no solamente mantenerlos como enunciados en la normativa.

Los principios del Manual de Ética y Conducta de la cooperativa que se expida, debe estar presentes en: el manejo de los conflictos de intereses en la prevención de lavado de activos, en el manejo de la información y en la responsabilidad social y con el medio ambiente.

Artículo 40º. RESPONSABILIDAD SOCIAL. Consiste en la asunción voluntaria por parte de la cooperativa de responsabilidades derivadas de los efectos de su actividad sobre el mercado y la sociedad, así como sobre el medio ambiente y las condiciones del desarrollo humano. Esto implica el cumplimiento de las obligaciones legales y aquellas que exceden lo legal en aspectos como:

1. Condiciones que permiten el desarrollo personal en el trabajo.
2. Respeto a los consumidores como clientes y como ciudadanos con derechos.
3. La conciliación de trabajo y vida personal.
4. El trato imparcial a las personas en el medio laboral y profesional.
5. El impacto de la actividad industrial en el entorno social y natural.
6. Las expectativas ciudadanas sobre la contribución de la organización a los objetivos sociales.
7. La investigación y desarrollo.
8. La reputación corporativa.
9. La transparencia informativa.

10. La promoción y mantenimiento de la confianza de los asociados.

De esta forma, la cooperativa es socialmente responsable cuando las actividades que realiza se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus miembros, de la sociedad y de quienes se benefician de sus actividades comerciales, así como también, al cuidado y preservación del entorno.

En cumplimiento de estas premisas, la cooperativa debe responder a las exigencias de los procesos de globalización, de conservación del medio ambiente y, en general, del mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados.

Artículo 41º. POLÍTICA AMBIENTAL. La organización propiciará una administración ambiental sana y ayudará a controlar el impacto de sus actividades, productos y servicios sobre el medio ambiente. Para ello:

1. Incorporará dentro de la planeación, el tema del medio ambiente, fomentando programas de evaluación y mejoramiento ambiental que permitan dar cumplimiento a las disposiciones legales;
2. Definirá políticas que enfatizan en la prevención de la contaminación, a través del uso de tecnologías limpias, en las diferentes etapas productivas con participación activa de los empleados, los proveedores y demás terceros;
3. Desarrollará, diseñará, operará instalaciones, realizará actividades, y proveerá sus productos y servicios considerando el aprovechamiento eficiente de la energía y otros insumos, el uso sostenible de los recursos renovables, y la minimización de los impactos ambientales adversos, y
4. Promoverá la gestión ambiental, el desarrollo sostenible, y las tecnologías limpias entre los grupos de interés.

Artículo 42º. PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL. La cooperativa cumplirá con las normas nacionales y convenciones internacionales, sobre los derechos de autor, propiedad industrial e intelectual. Para ello:

1. Reglamentará internamente el uso de la copia, la distribución y demás acciones sobre los productos propios y ajenos protegidos con derechos de propiedad intelectual, como por ejemplo software, música ambiental, fotocopias, marcas, patentes, etcétera. Todo para evitar las infracciones intencionales o por equivocación de estos derechos.
2. Considerará la protección, que en otros países se ha reconocido, a los distintos elementos de propiedad intelectual, para garantizar su protección internacional independientemente de la territorialidad de las normas, cuando ello resulte adecuado.
3. Incluirá cláusulas de protección de la propiedad intelectual, derechos de autor y de propiedad industrial, en los contratos con los empleados, proveedores y demás terceros relacionados con la empresa, en los que se defina claramente su titularidad y su uso adecuado con el fin de evitar problemas interpretativos futuros.
4. Educará, entrenará y motivará a los asociados y empleados para que conozcan la importancia y las consecuencias legales de la protección de la propiedad intelectual.
5. Promoverá la protección de los derechos de propiedad intelectual entre los proveedores y contratistas, desestimulando la adquisición de productos de contrabando o sin licencias y considerará sus creaciones como un activo valioso del patrimonio de la misma.

Artículo 43º. POLÍTICAS CONTRA LA CORRUPCIÓN. La cooperativa cuando contrate con el Estado o con particulares, adoptará mecanismos para minimizar los focos de corrupción y garantizará al público la buena destinación de los recursos públicos y de los asociados. En función de este principio:

1. Adoptará principios éticos que sean, preferiblemente, el resultado de una construcción colectiva de la cooperativa.
2. Dará publicidad a la promulgación de normas éticas y advertirá sobre la determinación inquebrantable de cumplirlos.
3. Promoverá la suscripción de pactos de integridad y de transparencia.
4. Evaluará las ofertas dando prioridad al espíritu de la norma y no a los aspectos formales;
5. Promoverá el control social, y garantizará que los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes.
6. Denunciará las conductas irregulares de los servidores públicos y/o de los contratistas en los procesos contractuales con los entes del Estado.
7. Capacitará a los administradores, empleados y asociados en materia de ética ciudadana y responsabilidad social, como parte de un gran esfuerzo pedagógico a todos los niveles de la comunidad, y
8. Creará Comités de Ética para conocer y dirimir los conflictos que se presenten entre sus miembros.
9. Creación del departamento o área encargado de prevenir que la cooperativa sea utilizada en operaciones de lavado de activos o de financiación del terrorismo.

Artículo 44°. POLÍTICAS DE INVERSIÓN SOCIAL. La cooperativa desarrollará programas de mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades en donde están ubicadas y promoverá y estimulará la participación de las personas vinculadas con ella en proyectos de interés general.

Artículo 45°. GOBIERNO ELECTRÓNICO. La cooperativa garantizará que la información transmitida por medios electrónicos responda a los más altos estándares de confidencialidad e integridad.

1. **INTEGRIDAD:** La organización garantizará que en todas las operaciones que se realicen por medios electrónicos se identifique a los sujetos participantes, se evite el repudio de las declaraciones que éstos realizan, se mantenga la integridad de las comunicaciones emitidas y se conserve la confidencialidad de la información.
2. **INTIMIDAD:** Con el fin de respetar los derechos de intimidad y de protección de datos personales, se establecerá una política de privacidad y manejo de información reservada de los asociados y terceras personas, y para darla a conocer al público en general.
3. **HOMOLOGACIÓN:** Considerando que la utilización de mensajes de datos debe cumplir con los mismos requerimientos que la información que tiene un soporte físico, establecerá sistemas que le permitan cumplir con sus obligaciones sobre registro y archivo de la información.
4. **CAPACITACIÓN:** Implementará manuales internos que regulen la utilización de medios electrónicos.
5. **AUTORREGULACIÓN:** Creará marcos regulatorios para sus relaciones con terceras personas a través de sitios web y establecerá mecanismos de control para el cumplimiento de los mismos, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y los demás derechos de las personas.
6. **SOCIALIZACIÓN:** Los miembros de la Cooperativa deben conocer el contenido del código de conducta con los principales enunciados. Los miembros de los órganos de administración, control y vigilancia aceptan y declaran como Código de Honor, lo siguiente:
 - Buscaré comprender la razón de ser de la institución, su filosofía y sus valores, y los tendré siempre presentes.
 - Seré transparente en la realización de mis actos y actividades en la institución.
 - Asumiré mis responsabilidades, y no me justificaré, ni echaré la culpa a otros.
 - Mantendré una actitud proactiva y positiva en el desarrollo de mis actividades laborales y personales.
 - Evitaré participar en situaciones que representen un conflicto de interés; de no poder evitarlo, informaré con anticipación de tales conflictos potenciales que puedan afectar la toma de decisiones.
 - No difamaré, ni discriminaré, ni menospreciaré a ninguno de mis compañeros.
 - Trataré todos los asuntos directamente con la persona involucrada, evitando los comentarios mal intencionado.
 - No menospreciaré el trabajo de los demás, ni asumiré o difundiré que mi trabajo es lo más importante.
 - Al plantear mis puntos de vista lo haré responsablemente, defendiéndolo en base a mis convicciones y mi leal saber y entender, pero una vez que se decida sobre un asunto o se adopte una política, apoyaré dicha decisión.
 - Seré puntual en las reuniones, cumpliré con los tiempos y compromisos de entrega de trabajos y resultados.
 - Informaré oportunamente cuando un compromiso de mi parte, o resultado esperado, se atrase o pueda atrasarse.
 - No alentaré, ni fomentaré, ni difundiré posiciones negativas hacia la institución, o que puedan afectar su imagen.

Artículo 46°. GLOSARIO DE TÉRMINOS. Para los efectos del presente manual, se definen:

1. **ACREEDORES NETOS.** Se entiende por tal aquellos asociados que tienen más recursos invertidos en aportes, que los que tiene prestados de la organización; es decir, deben menos de lo que tienen invertido en ella.
2. **DEUDORES NETOS.** Se entiende por tal aquellos asociados que tienen menos recursos invertidos en aportes, que los que tiene prestados de la organización; es decir, deben más de lo que tienen invertido en ella.
3. **ADMINISTRADORES.** Ejecutivos y directivos calificados como tal en los términos de Ley. Entiéndase, cuando menos, incluidos el representante legal y los miembros del Consejo de Administración.
4. **ASAMBLEA GENERAL.** Máximo órgano social de la cooperativa. En razón al número de asociados y su distribución geográfica, este ente está integrado por delegados en representación de los asociados.
5. **COMITÉS ESPECIALES.** Corresponde a colectivos que son nombrados por disposición legal, estatutaria o reglamentaria con el fin de apoyar las actividades del Consejo de Administración. Son designados por el Presidente de éste.

6. **AUDITORÍA.** Proceso sistemático de obtener y analizar objetivamente, frente a un patrón de referencia, los actos y hechos económicos, a fin de evaluar tales declaraciones a la luz de criterios establecidos y comunicar el resultado a las partes interesadas.
7. **CONFLICTO DE INTERÉS.** Se entiende por conflicto de interés la situación en virtud de la cual una persona en razón de su actividad se enfrenta a distintas alternativas de conducta con relación a intereses incompatibles, ninguno de los cuales puede privilegiar en atención a sus obligaciones legales o contractuales.
8. **COOPERATIVA.** Según la definición de la Alianza Cooperativa Internacional, ACI, es una asociación autónoma de personas que se unen voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes, por medio de una empresa de propiedad conjunta democráticamente gestionada.
9. **DIRECTIVOS.** El grupo de personas que componen el Consejo de Administración y el gerente, que ostenta la representación legal de la cooperativa. Con facultades para la toma de decisiones de trascendencia para la misma.
10. **GOBIERNO CORPORATIVO.** La forma como se administran y controlan las Organizaciones solidarias.
11. **GRUPOS DE INTERÉS.** Involucran todos los ámbitos y personas sobre las cuales tiene influencia la cooperativa. Se consideran Grupos de Interés entre otros: los asociados, los empleados, los usuarios de los servicios, competidores, organismos reguladores, de control y vigilancia, la comunidad y los proveedores de bienes y servicios de la organización solidaria.
12. **INFORMACIÓN CONFIDENCIAL DE USO INTERNO.** Aquella cuya revelación contempla riesgo para la Organización solidaria e involucra estrategias de competitividad (invitaciones, convocatorias, proyectos, portafolios de servicios, licitaciones, negociaciones o convenios, entre otros).
13. **RETRIBUCIÓN.** Es el reconocimiento económico que reciben los miembros del Consejo de Administración, Comités Especiales y de la Junta de Vigilancia, en la cooperativa.
14. **REVISORÍA FISCAL.** Función establecida legalmente, mediante la cual un contador público, nombrado para el efecto como Revisor Fiscal, y de acuerdo con normas de auditoría generalmente aceptadas, expresa su opinión profesional sobre la razonabilidad de los estados financieros examinados y que los mismos han sido preparados de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados.

Informa, además, sobre si los actos de los administradores así como las operaciones registradas en los libros, se han ajustado a las normas estatutarias, a la ley y a las decisiones de la Asamblea General y del Consejo de Administración de la cooperativa.

También informa sobre lo adecuado del sistema de control interno, el cumplimiento de ciertas normas legales y si la contabilidad y la correspondencia se han llevado y conservado en debida forma y sobre las medidas adoptadas por la cooperativa para el control de sus activos, así como de los activos de terceros en su poder.

Capítulo XIII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 47º. – VIGENCIA. Las dudas que surjan en la aplicación de la presente resolución serán resueltas por el Consejo de Administración. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones anteriores o que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

La presente resolución fue aprobada por el Consejo de Administración en reunión celebrada el 26 de octubre de 2016, como consta en el Acta 1333 y fue ratificada en reunión extraordinaria de la Asamblea General de Delegados, celebrada en la ciudad de Barranquilla (Atlántico), a los 22 días del mes de abril de 2017, acta 75.

RUTH DUQUE DE TORRENEGRA
Presidente Consejo de Administración

VERA MANOTAS GUTIERREZ
Secretaria General